

La formation liée au travail

Matt Hurst

L'apprentissage continu est devenu virtuellement une nécessité professionnelle. Dans presque tous les secteurs d'activité, la valeur attribuée aux compétences est de plus en plus élevée en raison des changements technologiques. Il est souvent nécessaire de suivre des cours de formation quelconque, qu'il s'agisse d'apprendre à faire fonctionner une machine de transformation des sables bitumineux ou à utiliser un logiciel d'analyse des placements.

Ce ne sont pas seulement les employeurs qui pressent leurs employés d'apprendre : ceux-ci ont leurs propres objectifs et motifs pour suivre une formation liée à l'emploi. Il peut s'agir de vouloir conserver son emploi, d'obtenir de l'avancement ou de décrocher un emploi auprès d'un autre employeur. La formation est aussi reliée à une hausse du revenu (Hum et Simpson, 2001; Lynch, 1997). Par exemple, un ingénieur électricien peut suivre un cours ayant trait à un nouveau système informatique de gestion de la consommation d'électricité pour assumer plus de responsabilités, pour améliorer son curriculum vitae, et peut-être obtenir de l'avancement. Il y a aussi des raisons de nature autre qu'économique qui peuvent entrer en jeu,

comme un défi intellectuel à relever ou le plaisir d'apprendre quelque chose de nouveau.

À partir des données de l'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes (EEFA), le présent article permet d'examiner de quelle façon la participation à des cours de formation liés à l'emploi a changé de 1993 à 2002 en fonction d'un certain nombre de caractéristiques sociales et démographiques. En particulier, les facteurs qui influent sur la formation parrainée par l'employeur et celle qui ne l'est pas sont examinés. Une analyse multivariée complète les totalisations (voir *Source des données et définitions*).

Plus de formation dans le nouveau millénaire

Dans l'ensemble, la participation à des cours de formation liés à l'emploi a augmenté de 1993 à 2002. Bien que les taux de participation aient chuté de trois points de pourcentage entre 1993 et 1997 (de 26 % à 23 %), ils se sont fortement ressaisis en 2002, pour s'établir à 31 % (tableau 1). Une étude canadienne portant sur les cours et les programmes de formation à partir de l'EEFA a constaté une tendance semblable (Xu et Lin, 2007). L'accroissement de la formation depuis le début du millénaire a aussi été dénoté dans des études américai-

Tableau 1 Participation à des cours de formation chez les Canadiens occupés

	1993	1997	2002
Taux de participation		%	
Total ¹	26	23 ^(*)	31 ^(*)
Appui de l'employeur	23*	21 ^(*)	23*
Sans l'appui de l'employeur (réf.)	4	3 ^(*)	10 ^(*)
Cours par participant		moyenne	
Total	1,6	1,3 ^(*)	2,0 ^(*)
Appui de l'employeur	1,6	1,3 ^(*)	2,0 ^(*)
Sans l'appui de l'employeur	1,4	1,3	2,2 ^(*)
Durée de l'ensemble des cours		heures	
Total	45	43	57 ^(*)
Appui de l'employeur	40*	38*	56 ^(*)
Sans l'appui de l'employeur (réf.)	80	80	73

* différence significative par rapport à la catégorie de référence (réf.) [$p < 0,05$]

(*) différence significative par rapport aux chiffres de 1993 ($p < 0,05$)

1. La somme des colonnes ne correspond pas aux totaux en raison d'un petit groupe de personnes ayant suivi un ou plusieurs cours parrainés ou non par l'employeur.

Source : Statistique Canada, Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes.

Matt Hurst est au service de la Division de la statistique sociale et autochtone. On peut le joindre au 613-951-1955 ou à perspective@statcan.ca.

Source des données et définitions

L'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes¹ a été réalisée en 1994, 1998 et 2003 à titre de supplément à l'Enquête sur la population active (EPA). Elle comptait des questions sur les études et les activités de formation entreprises au cours de l'année précédente. L'analyse se limitait aux personnes occupées âgées de 25 à 64 ans, ce qui a donné des échantillons d'environ 19 500 personnes en 1993, 16 200 personnes en 1997 et 17 400 personnes en 2002. Les personnes occupées sont celles qui avaient un emploi, y compris les étudiants qui travaillaient et les travailleurs autonomes, la semaine précédant l'interview aux fins de l'EPA. L'échantillon est représentatif des 10 provinces du Canada, et exclut les personnes habitant une réserve indienne, les membres à plein temps des Forces armées et les pensionnaires d'un établissement institutionnel.

Cet article porte sur les gens qui suivent des cours de formation liés à l'emploi, c'est-à-dire une activité d'apprentissage qui prend la forme d'un cours, d'un atelier, d'un séminaire ou de travaux pratiques. L'autoformation n'est pas incluse. La durée des cours n'était soumise à aucune limite. Un cours était considéré comme lié au travail si la personne le suivait pour un emploi qu'elle occupait à ce moment ou pour un emploi futur, plutôt que pour satisfaire un intérêt personnel ou d'autres raisons.

Les taux de participation aux programmes et aux cours de formation variaient en fonction d'un certain nombre de caractéristiques importantes, mais des contraintes sur le plan des ressources ont empêché d'analyser à la fois les programmes et les cours. Les cours de formation ont été choisis parce qu'ils constituaient la part la plus importante du taux de participation global. Par exemple, en 2002, 86 % des participants ont suivi un cours ou plus. L'analyse exclut les programmes menant à un grade, un certificat ou un diplôme d'une école secondaire agréée, d'une école de métiers ou de formation professionnelle, d'un programme d'apprenti inscrit, d'un collège ou d'un cégep, ou d'une université. Les cours suivis comme passe-temps ou pour le développement personnel sont aussi exclus.

nes sur les cours de formation liés au travail. Aux États-Unis, les taux sont demeurés à peu près les mêmes à 22 % et 23 % entre 1995 et 1999 (Creighton et Hudson, 2002), pour subitement grimper à 27 % en 2004-2005 (O'Donnell et Chapman, 2006).

Le soutien de l'employeur a un effet important

La formation liée à l'emploi est assez courante. Près du tiers des travailleurs (quelque 3,9 millions de personnes) ont suivi des cours liés à l'emploi en 2002, et la majorité de ces cours étaient parrainés par l'employeur.

Les enquêtes de 1994 et de 1998 visaient toutes les activités de formation et comportaient des questions quant à leur lien avec l'emploi; l'enquête de 2003, quant à elle, portait seulement sur la formation liée à l'emploi. L'incidence de ce changement sur la possibilité de comparer les taux de participation moyens de 2002 avec ceux des années précédentes est inconnue. Les conclusions de cette étude sont toutefois en fonction des résultats d'un modèle de régression sur lesquels les changements apportés à l'enquête en 2002 n'ont pas d'effet.

Pour 1997 et 1993, les employés devaient déterminer si l'employeur « offrait la formation, payait les cours ou le transport, offrait un congé ou tout autre type d'appui ». En 2002, la principale question servant à établir si un cours était parrainé par l'employeur cherchait à savoir si l'employeur avait apporté son appui « en offrant la formation ou en payant pour celle-ci, en permettant un horaire flexible, en offrant le transport ou toute autre forme d'appui ». Cette dernière version peut avoir incité plus de répondants à déclarer que leur formation recevait l'appui de leur employeur puisque le concept d'horaire flexible est plus étendu que celui d'offrir un congé. Pour cette raison, le taux de participation de 2002 en ce qui concerne la formation sans l'appui de l'employeur est peut-être sous-estimé.

La régression logistique a servi à évaluer le rapport entre la participation à la formation et les caractéristiques personnelles et professionnelles. La variable dépendante est binaire; elle est égale à un pour les personnes qui ont suivi au moins un cours de formation et à zéro pour celles qui n'en ont suivi aucun. Un rapport de cotes pour un groupe particulier pourrait être interprété en fonction de combien de fois en plus (ou en moins, si le facteur est inférieur à 1) est la possibilité pour ce groupe de participer comparativement au groupe de référence.

Les échantillons ont été divisés en deux groupes — les personnes qui ont suivi une formation avec l'aide de leur employeur et celles qui n'ont pas eu de soutien de leur employeur. Les hommes et les femmes ont été examinés séparément, ce qui a fait quatre groupes en tout.

Par soutien de l'employeur, on entend offrir la formation, payer les frais ou le transport, et offrir un horaire de travail flexible. De 1993 à 2002, le taux de participation des personnes ayant suivi une formation parrainée par l'employeur est demeuré stable à 23 %. Une étude fondée sur l'Enquête sur le milieu de travail et les employés, dont la portée temporelle était beaucoup plus courte (1999 et 2001), tirait des conclusions semblables (Xu et Lin, 2007). Néanmoins, un nombre modeste mais croissant de personnes suivent des cours sans l'appui de leur employeur. Le taux de participation de ce groupe a plus que doublé, passant de 4 % à 10 % de 1993 à 2002.

Si les répondants travaillaient au moment de l'enquête, certains n'avaient pas occupé d'emploi pendant l'année de référence. En 1997, environ 3 % des personnes qui avaient suivi une formation sans l'appui de l'employeur n'avaient pas travaillé cette année-là. En 2002, ce pourcentage est demeuré le même. Ce facteur n'explique pas l'accroissement de la formation sans l'appui de l'employeur.

La participation croissante à la formation sans le soutien de l'employeur laisse croire qu'il y a un besoin qui n'est pas comblé par les employeurs. Si les employeurs voulaient que les employés soient formés, il serait vraisemblable qu'ils appuient la formation d'une quelconque façon. Il semble que la formation sans l'appui de l'employeur soit une décision qui relève uniquement de l'employé. Un employé peut souhaiter payer lui-même sa formation parce que son but est d'acquies des compétences générales applicables à une vaste gamme d'emplois. Bien que la formation générale puisse être bonne pour l'employé, l'employeur peut être d'avis qu'elle fait croître les chances que l'employé change d'emploi, ce qui produirait une perte de l'investissement de l'employeur si c'est lui qui offre le financement (Lynch, 1997).

Les données sur les objectifs de la formation, qu'on retrouve pour la première fois dans l'EEFA de 2003, appuient cette notion. En 2002, 57 % des personnes qui ont entrepris une formation dans le but de trouver un emploi, de changer d'emploi ou de lancer leur propre entreprise avaient le soutien de leur employeur, comparativement à 82 % des personnes dont ce n'était pas l'objectif. De même, 60 % des employés qui voulaient un changement ont suivi des cours sans l'appui de leur employeur, tandis que seulement 30 % des personnes qui n'avaient pas cet objectif ont suivi des cours sans l'aide de leur employeur. Par conséquent, les types de cours qui aident les employés à changer d'emploi, et qui pourraient ne pas représenter un bon investissement pour l'employeur, ne reçoivent pas autant d'appui. En revanche, les employés ne semblent pas être décontenancés par cette situation, puisque seulement 3 % étaient d'avis que l'absence d'appui de l'employeur constituait un obstacle à la formation.

La formation parrainée par l'employeur

Il n'est pas surprenant que la participation à la formation appuyée par l'employeur soit liée au temps passé au travail. Les chances de participer des employés à

plein temps étaient plus élevées que celles des employés à temps partiel (tableau 2). Par exemple, en 2002, les femmes qui travaillaient à plein temps avaient deux fois plus de chances de suivre une formation avec l'appui de l'employeur. Pour un employeur, les fonds investis dans la formation sont plus rentables si les employés travaillent à plein temps. Les employeurs sont par ailleurs peut-être moins enclins à investir dans les employés à temps partiel, puisque les emplois qu'ils occupent sont plus susceptibles d'être temporaires.

Le type de travail est aussi un facteur important. Les cols bleus ou les personnes qui occupent des emplois de bureau, dans les ventes ou dans les services sont moins susceptibles d'aller en formation comparativement aux professionnels ou aux gestionnaires. En 2002, les chances que les hommes et les femmes occupant des emplois de bureau, dans les ventes et dans les services suivent une formation parrainée par l'employeur correspondaient à 0,6 fois celles des professionnels et des gestionnaires. Ces résultats étaient très semblables en 1993 et en 1997.

Les employés dont la durée d'occupation de leur emploi est plus longue sont plus susceptibles d'entreprendre une formation que ceux qui occupent leur poste depuis moins longtemps. Par exemple, en 2002, pour les femmes qui occupaient un poste depuis plus d'un an, les chances d'avoir une formation parrainée par l'employeur étaient plus de deux fois supérieures, après avoir tenu compte d'autres facteurs. On peut s'attendre à ce que l'inverse soit aussi vrai, puisqu'un nouvel emploi nécessite habituellement plus de formation. Une explication possible serait que les employeurs pourraient préférer investir dans la formation une fois que l'employé a prouvé sa loyauté envers l'entreprise, afin de ne pas perdre leur investissement (Hui et Smith, 2005). Une autre explication pourrait être que les nouveaux travailleurs sont souvent embauchés en particulier pour les compétences qu'ils possèdent déjà, tandis que les travailleurs entrés en fonction depuis plus longtemps ont peut-être besoin de cours de recyclage.

Les employés des grandes organisations (plus de 500 employés) sont plus susceptibles de recevoir de la formation parrainée par l'employeur que ceux qui font partie de petits organismes (moins de 20 employés). Cela n'est pas surprenant puisque les grandes entreprises ont souvent des services de ressources humaines plus élaborés et mieux financés qui permet-

Tableau 2 Rapports de cotes associés à la formation liée à l'emploi et parrainée par l'employeur

	Hommes			Femmes		
	1993	1997	2002	1993	1997	2002
rapport de cotes						
Âge						
25 à 34 ans (réf.)	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
35 à 44 ans	1,1	0,9	0,9	1,0	1,1	1,2
45 à 54 ans	0,9	0,9	0,9	1,0	1,1	1,1
55 à 64 ans	0,8	0,6*	0,6*	0,5*	0,8	0,8 ^(*)
Sans diplôme d'études secondaires (réf.)	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Diplôme d'études secondaires	1,5*	1,9*	2,3 ^(*)	2,1*	2,1*	2,6*
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	2,3*	2,8*	3,3*	2,3*	2,5*	3,9 ^(*)
Grade universitaire	2,2*	2,7*	2,9*	2,3*	3,1*	5,4 ^(*)
Sans enfant (réf.)	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
1 enfant	1,0	1,1	0,8*	1,4*	1,2	0,8 ^(*)
2 enfants	1,2	1,3*	1,1	1,5*	1,1	1,0 ^(*)
3 ou plus	1,0	1,3	0,8	1,1	1,2	0,9
Sans conjoint (réf.)	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Conjoint	1,3*	1,4*	1,3*	1,0	1,0	1,1
Emploi à plein temps (réf.)	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Emploi à temps partiel	0,4*	0,5*	0,5*	0,5*	0,7 ^(*)	0,5*
Syndiqué (réf.)	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Non syndiqué	0,7*	0,8*	0,9 ^(*)	0,8*	0,8*	1,0
Professionnels et gestionnaires (réf.)	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Emploi de bureau, ventes et services	0,6*	0,7*	0,6*	0,5*	0,6*	0,6*
Cols bleus	0,6*	0,6*	0,6*	0,4*	0,3*	0,4*
Emploi depuis un an ou moins (réf.)	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Emploi depuis 1 à 6 ans	1,6*	2,3*	1,5*	2,3*	1,8*	2,1*
Emploi depuis 6 à 20 ans	1,8*	2,4*	1,6*	3,1*	2,4*	2,1*
20 ans ou plus	2,0*	2,9*	1,6*	2,7*	2,6*	2,4*
Taille de l'entreprise (employés)						
Moins de 20 (réf.)	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
20 à 99	2,1*	1,4*	1,6*	1,3	1,7*	1,3
100 à 500	2,6*	3,0*	1,7*	2,3*	2,3*	1,7*
Plus de 500	5,7*	2,6 ^(*)	2,2 ^(*)	2,7*	2,1*	1,8 ^(*)
Secteur public (réf.)	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Secteur privé	0,7*	0,7*	0,6*	0,6*	0,8*	0,6*
Terre-Neuve-et-Labrador	0,8	0,7	1,0	0,6*	0,7	0,9
Île-du-Prince-Édouard	1,0	1,2	1,3	1,9*	1,1	1,0 ^(*)
Nouvelle-Écosse	1,1	1,4*	1,3	0,9	1,2	1,7 ^(*)
Nouveau-Brunswick	1,0	0,7	1,5 ^(*)	0,6*	0,7	1,2 ^(*)
Québec	0,7*	0,5*	1,1 ^(*)	0,6*	0,5*	1,0 ^(*)
Ontario (réf.)	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Manitoba	1,2	0,9	1,3	1,2	1,1	1,2
Saskatchewan	1,2	1,5*	1,5*	1,2	1,2	1,2
Alberta	1,0	1,0	1,2	1,5*	1,2	1,2
Colombie-Britannique	1,2	1,1	1,2	1,4*	1,1	1,4*

* différence significative par rapport à la catégorie de référence (réf.) [p < 0,05]

^(*) différence significative par rapport aux chiffres de 1993 (p < 0,05)

Source : Statistique Canada, Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes.

Tableau 3 Participation à de la formation parrainée par l'employeur

	Hommes				Femmes		
	1993	1997	2002		1993	1997	2002
Total	23	20^(*)	22	%	23	22	25^(*)
25 à 34 ans (réf.)	21	18 ^(*)	24		22	21	26
35 à 44 ans	26*	21 ^(*)	24		26*	24	26
45 à 54 ans	24	23*	22		24	24	27
55 à 64 ans	15*	13*	14*		11*	13*	18 ^(*)
Sans diplôme d'études secondaires (réf.)	10	8	7 ^(*)		7	7	6
Diplôme d'études secondaires	19*	17*	18*		21*	18*	17*
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	27*	22 ^(*)	25*		25*	24*	28 ^(*)
Grade universitaire	34*	29 ^(*)	29 ^(*)		33*	33*	40 ^(*)
Sans enfant (réf.)	20	16 ^(*)	21		20	21	27 ^(*)
1 enfant	22	21*	20		25*	24	24
2 enfants	27*	24*	26*		27*	23 ^(*)	25
3 ou plus	23	24*	20		20	22	21*
Sans conjoint (réf.)	19	14 ^(*)	20		23	22	26 ^(*)
Conjoint	24*	22*	23		23	22	25
Emploi à plein temps (réf.)	23	21 ^(*)	23		26	24	29 ^(*)
Emploi à temps partiel	6 ^{*E}	9 ^{*E}	9 ^{*E}		13*	15*	15*
Syndiqué (réf.)	27	24 ^(*)	30		30	28	38 ^(*)
Non syndiqué	22*	21	25 ^(*)		19*	22*	24 ^(*)
Professionnels et gestionnaires (réf.)	34	29 ^(*)	29 ^(*)		34	32	35
Emploi de bureau, ventes et services	19*	16*	20*		16*	16*	17*
Cols bleus	16*	14*	15*		8*	7 ^{*E}	10*
Emploi depuis un an ou moins (réf.)	12	10	16 ^(*)		10	12	14 ^(*)
Emploi depuis 1 à 6 ans	21*	19*	23*		21*	21*	26 ^(*)
Emploi depuis 6 à 20 ans	26*	23 ^(*)	23 ^(*)		29*	26*	27*
20 ans ou plus	27*	23*	22*		24*	27*	34 ^(*)
Taille de l'entreprise (employés)							
Moins de 20 (réf.)	10	10	14 ^(*)		12	12	17 ^(*)
20 à 99	19*	15*	22*		18*	22*	22*
100 à 500	23*	27*	26*		29*	28*	31*
Plus de 500	39*	27 ^(*)	32 ^(*)		33*	29 ^(*)	34*
Secteur privé (réf.)	19	17 ^(*)	18		16	17	17
Secteur public	34*	32*	37*		32*	31*	37 ^(*)
Terre-Neuve-et-Labrador	20	16*	22		18	17*	24
Île-du-Prince-Édouard	21	17	22		36*	24 ^(*)	27
Nouvelle-Écosse	25	26	24		22	27	34 ^(*)
Nouveau-Brunswick	23	18*	27*		16*	19*	28 ^(*)
Québec	19*	13 ^(*)	22		16*	14*	25 ^(*)
Ontario (réf.)	24	22	21		24	24	24
Manitoba	24	21	24		25	22	28
Saskatchewan	25	25	24		24	26	29*
Alberta	24	21	23		27	26	25
Colombie-Britannique	25	21	22		27	24	28

* différence significative par rapport à la catégorie de référence (réf.) [p < 0,05]

(*) différence significative par rapport aux chiffres de 1993 (p < 0,05)

Source : Statistique Canada, Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes.

tent d'offrir de la formation. En outre, les employés des grandes entreprises ont plus de possibilités de changer d'emploi au sein de l'entreprise. Le risque formation-investissement des grandes entreprises est ainsi plus faible (Chowhan, 2005).

Toutefois, l'effet positif de la taille de l'entreprise s'est estompé avec le temps. Pour les femmes et les hommes, les chances de participer à de la formation parrainée par l'employeur étaient 2,7 fois et 5,7 fois plus élevées respectivement en 1993 dans les grandes entreprises par rapport aux petites, comparativement à seulement 1,8 fois et 2,2 fois en 2002. Cette situation se reflète dans la convergence des taux de participation entre les petites et les grandes entreprises. De 1993 à 2002, la participation des hommes à de la formation parrainée par l'employeur dans les petites entreprises a augmenté de quatre points de pourcentage, tandis qu'elle a perdu sept points dans les grandes entreprises (tableau 3). Cette dernière chute est notable puisque 38 % des hommes occupés travaillaient dans de grandes entreprises en 1993, comparativement à 52 % en 2002.

Cette harmonisation croissante des taux de participation entre les petites et les grandes entreprises peut être le résultat des petites firmes qui offrent plus de cours en informatique et des grandes entreprises qui en offrent moins. Les grandes entreprises ont rapidement mis en place des ordinateurs pour augmenter la productivité des employés. Lorsque les ordinateurs étaient nouveaux au travail, les employés avaient besoin de formation pour les utiliser. Cependant, aucune variation des taux de participation aux cours de traitement de données et d'informatique n'a été constatée de 1993 à 2002, peu importe la taille de l'entreprise.

Étant donné que le secteur public a toujours été un ardent promoteur de la formation, il n'est pas étonnant que ses employés aient un avantage sur ce plan vis-à-vis de leurs homologues du secteur privé².

Pour 1993 et 1997, l'absence de participation à des négociations collectives a réduit les chances de suivre des cours de formation, mais en 2002, aucune différence ne pouvait être remarquée.

Les caractéristiques personnelles sont aussi liées à la formation. Les techniques à une ou plusieurs variables démontrent l'une et l'autre que les personnes de 55 à 64 ans suivent moins de formation que les travailleurs âgés de 25 à 34 ans. Bien que les cours sur la santé, les

loisirs et le conditionnement physique soient utiles et facilement transférables à la retraite (Underhill, 2006), ce ne serait pas le cas pour la formation utile seulement au travail, comme apprendre à utiliser un logiciel spécialisé ou une machine.

Les personnes ayant un niveau de scolarité plus élevé participent davantage à de la formation parrainée par l'employeur, un résultat que confirment les ouvrages sur la formation des adultes. En outre, l'effet d'un niveau de scolarité plus avancé pour les femmes était supérieur en 2002 comparativement à 1993. Plus particulièrement, en 1993, les chances de suivre une formation étaient 2,3 fois plus élevées pour les femmes qui possédaient un grade universitaire que pour celles qui n'avaient pas terminé leurs études secondaires, tandis qu'en 2002, le rapport de cotes était de 5,4. Ainsi, des études plus avancées avaient un effet positif plus important en 2002 qu'en 1993 sur les chances de formation.

En 1993, le fait d'avoir un ou deux enfants améliorait les chances de formation pour les femmes. En 2002, le fait d'avoir des enfants n'avait aucun effet.

En 1993, les chances de participer à de la formation parrainée par l'employeur étaient plus faibles pour les femmes à Terre-Neuve-et-Labrador, au Nouveau-Brunswick et au Québec que pour celles en Ontario. À l'Île-du-Prince-Édouard, en Alberta et en Colombie-Britannique, leurs chances étaient plus élevées.

Après comparaison des résultats de 2002 et de 1993 pour les femmes, les chances de participer à de la formation dans plusieurs provinces avaient changé au point qu'elles étaient les mêmes que celles de la province repère de l'Ontario. Pour l'Île-du-Prince-Édouard, les chances sont passées de 1,9 fois, relativement à celles en Ontario en 1993, à 1,0 en 2002 (c'est-à-dire que les possibilités de participer étaient les mêmes dans les deux provinces). Pour le Nouveau-Brunswick et le Québec, le rapport de cotes a augmenté au niveau de l'Ontario au cours de la même période. En 2002, les chances de participer étaient plus élevées pour les femmes de la Nouvelle-Écosse et de la Colombie-Britannique que pour celles de l'Ontario.

En 1993, le fait de vivre au Québec réduisait les chances de suivre une formation pour les hommes par rapport à ceux qui habitaient l'Ontario. Toutefois, en

2002, cette différence avait disparu. De même, en 2002, les hommes au Nouveau-Brunswick et en Saskatchewan avaient des chances plus élevées de participer à de la formation que ceux de l'Ontario.

La formation sans l'appui de l'employeur

Tel que mentionné précédemment, le taux de participation à de la formation sans l'appui de l'employeur est beaucoup moins élevé que pour la formation parrainée par l'employeur. La plupart des gens n'ont déclaré qu'un type de formation (avec l'appui de l'employeur ou sans l'appui de l'employeur) — rarement les deux (moins de 1 % en 1993, et seulement 2,5 % en 2002).

La durée d'occupation d'un emploi est un facteur important pour les personnes qui entreprennent des activités de formation de leur propre gré. Les possibilités de participer à ces activités sans l'appui de l'employeur sont moindres lorsque les hommes et les femmes occupent leur emploi depuis plus d'un an (tableau 4). Par exemple, en 2002, les possibilités chez les hommes qui occupaient leur poste depuis six ans ou plus correspondaient aux deux cinquièmes de celles des hommes qui tenaient leur emploi depuis un an ou moins. Étant donné que moins de formation parrainée par l'employeur est offerte aux travailleurs qui occupent leur emploi depuis moins d'un an, on peut supposer qu'il existe une lacune en formation pour les recrues. De nombreuses personnes corrigent cette lacune en suivant de la formation sans l'appui de l'employeur. Toutefois, la notion que les employeurs n'accordent pas assez de ressources en formation aux employés ne semble pas fondée, puisque seulement 2 % des employés en 2002 qui occupaient leur emploi depuis un an ou moins étaient d'avis que l'absence de soutien de l'employeur était une entrave à la formation.

Les probabilités de suivre une formation sans l'appui de l'employeur étaient beaucoup plus élevées pour les hommes qui occupaient un emploi à temps partiel en 1993 que pour ceux qui avaient un emploi à plein temps. Leur sécurité d'emploi étant moindre, les travailleurs à temps partiel pourraient tenir particulièrement à acquérir des compétences nécessaires pour qu'ils fassent bien leur travail et, par conséquent, suivent de la formation même sans l'aide de leur employeur. Cet effet n'a pas été constaté en 1997 ni en 2002. Cela laisse à penser que de 1993 à 2002, les possibilités que les hommes occupant un emploi à plein temps entreprennent de la formation sans l'appui de

leur employeur ont augmenté par rapport aux hommes qui travaillaient à temps partiel. La fréquence de leur formation sans le soutien de l'employeur a crû, passant de 3 % à 9 % de 1993 à 2002, et il n'y a eu aucun changement pour les travailleurs à temps partiel (tableau 5).

Les possibilités de suivre une formation sans l'appui de l'employeur pour les travailleurs au Québec étaient moindres que pour les travailleurs en Ontario.

L'augmentation de la fréquence de la formation sans le soutien de l'employeur de 1993 à 2002 a été constatée en tenant compte de toutes les caractéristiques, et il n'y avait aucun facteur prédominant. Il est à remarquer que les possibilités de suivre une formation sans le soutien de l'employeur ont augmenté pour les hommes occupant un emploi à plein temps de 1993 à 2002 par rapport aux hommes qui travaillaient à temps partiel.

Résumé

Le rythme de changement rapide de l'économie contemporaine exige que les travailleurs possèdent plus de compétences que jamais. Ce besoin peut être comblé, entre autres, en suivant des cours de formation (voir *Grande diversité des cours*). De 1993 à 2002, la fréquence de la formation parrainée par l'employeur est demeurée constante à 23 %. En revanche, la fréquence de la formation suivie sans le soutien de l'employeur est passée de 4 % à 10 % pendant la même période. Cela porte à croire que les Canadiens ont nettement ressenti le besoin d'améliorer leurs compétences professionnelles par leurs propres moyens. Au cours de cette période, les hommes qui occupaient un emploi à plein temps ont participé davantage à de la formation sans le soutien de leur employeur que ceux qui travaillaient à temps partiel et dont les niveaux de participation sont demeurés les mêmes. En 1993, 1997 et 2002, un niveau de scolarité plus élevé était lié à des possibilités supérieures de suivre une formation sans l'appui de l'employeur pour les Canadiens. De plus, les possibilités de suivre une telle formation étaient plus élevées pour les personnes qui occupaient leur emploi depuis un an ou moins.

Pour les personnes suivant une formation parrainée par l'employeur, un certain nombre de facteurs clés influent aussi sur leur taux de participation. Un niveau de scolarité élevé, l'occupation d'un poste depuis plus d'un an, une plus grande entreprise, un emploi profes-

Tableau 4 Rapports de cotes liés à la formation sans le soutien de l'employeur

	Hommes			Femmes		
	1993	1997	2002	1993	1997	2002
rapport de cotes						
Âge						
25 à 34 ans (réf.)	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
35 à 44 ans	1,5	1,3	1,1	1,9*	1,0	1,1 ^(*)
45 à 54 ans	0,9	1,1	1,2	2,0*	1,4	1,1 ^(*)
55 à 64 ans	0,3*	0,7	1,2 ^(*)	0,7	0,7	1,2
Sans diplôme d'études secondaires (réf.)	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Diplôme d'études secondaires	2,5*	4,1*	2,3*	1,3	2,9	1,2
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	3,4*	4,1*	2,5*	2,6*	6,4*	2,4*
Grade universitaire	5,5*	7,3*	3,4*	2,8*	5,6*	3,4*
Sans enfant (réf.)	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
1 enfant	3,3*	0,7 ^(*)	0,7 ^(*)	0,9	0,7	0,9
2 enfants	1,8*	0,6 ^(*)	1,0	0,8	1,0	1,1
3 ou plus	1,6	1,0	1,1	0,9	1,1	1,1
Sans conjoint (réf.)	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Conjoint	0,5	1,3	1,0	1,2	0,6 ^(*)	0,8
Emploi à plein temps (réf.)	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Emploi à temps partiel	4,2*	1,5	1,6 ^(*)	0,8	1,0	1,1
Syndiqué (réf.)	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Non syndiqué	0,9	0,8	1,1	1,0	1,6	1,3*
Professionnels et gestionnaires (réf.)	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Emploi de bureau, ventes et services	1,8*	1,6	0,8 ^(*)	1,0	0,6*	0,6*
Cols bleus	0,9	1,3	0,8	0,8	1,2	0,7
Emploi depuis un an ou moins (réf.)	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Emploi depuis 1 à 6 ans	0,4*	0,5*	0,6*	0,4*	0,3*	0,6*
Emploi depuis 6 à 20 ans	0,3*	0,5	0,4*	0,3*	0,2*	0,6 ^(*)
20 ans ou plus	0,2*	0,2*	0,4*	0,4*	0,2*	0,7
Taille de l'entreprise (employés)						
Moins de 20 (réf.)	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
20 à 99	1,2	0,8	0,9	1,1	0,8	0,9
100 à 500	1,4	1,0	1,2	0,9	1,3	1,1
Plus de 500	1,2	1,5	1,1	1,0	1,0	1,4*
Secteur public (réf.)	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Secteur privé	1,1	1,1	0,9	0,8	0,5*	0,8
Terre-Neuve-et-Labrador	0,9	0,5	1,2	0,4	0,8	0,7
Île-du-Prince-Édouard	0,5	0,9	1,0	1,2	1,2	1,3
Nouvelle-Écosse	1,5	1,2	0,9	1,2	0,6	0,7
Nouveau-Brunswick	0,6	0,5	0,6	0,4*	0,9	0,6
Québec	0,4*	0,3*	0,4*	0,4*	0,2*	0,4*
Ontario (réf.)	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Manitoba	0,9	0,6	1,3	0,9	0,6	0,7*
Saskatchewan	0,8	0,4	1,1	0,8	0,5	0,7
Alberta	1,1	0,8	0,9	1,3	0,8	0,8
Colombie-Britannique	1,2	0,8	1,1	1,4	1,0	1,1

* différence significative par rapport à la catégorie de référence (réf.) [$p < 0,05$](*) différence significative par rapport aux chiffres de 1993 ($p < 0,05$)

Source : Statistique Canada, Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes.

Tableau 5 Participation à de la formation sans le soutien de l'employeur

	Hommes				Femmes		
	1993	1997	2002		1993	1997	2002
Total	3	3	9^(*)	%	5	3^(*)	11^(*)
25 à 34 ans (réf.)	4	3	7 ^(*)		4	4 ^E	10 ^(*)
35 à 44 ans	4 ^E	2 ^E	9 ^(*)		5 [*]	3 ^(*)	10 ^(*)
45 à 54 ans	2 [*]	2 ^E	10 ^(*)		6 [*]	3 ^{(*)E}	11 ^(*)
55 à 64 ans	1 ^E	F	10 ^(*)		2 ^E	F	11 ^(*)
Sans diplôme d'études secondaires (réf.)	1 ^E	1 ^E	4 ^{(*)E}		2 ^E	F	4 ^E
Diplôme d'études secondaires	3 ^E	2 ^E	7 ^(*)		3	2 ^{(*)E}	6 ^(*)
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	4 ^E	3 [*]	8 ^(*)		6 [*]	4 ^{(*)E}	11 ^(*)
Grade universitaire	5 ^E	4 [*]	15 ^(*)		7 [*]	5 [*]	17 ^(*)
Sans enfant (réf.)	2	3	9 ^(*)		5	4	11 ^(*)
1 enfant	5 ^E	2 ^{(*)E}	7		5 ^E	2 ^{(*)E}	9 ^(*)
2 enfants	3	2 ^E	9 ^(*)		4	3	11 ^(*)
3 ou plus	3 ^E	3 ^E	10 ^(*)		5 ^E	4 ^E	11 ^(*)
Sans conjoint (réf.)	4 ^E	3 ^E	8 ^(*)		5	5 ^E	10 ^(*)
Conjoint	3	2	9 ^(*)		5	3 ^(*)	11 ^(*)
Emploi à plein temps (réf.)	3	2	9 ^(*)		5	3 ^(*)	10 ^(*)
Emploi à temps partiel	12 ^E	5 ^{(*)E}	13 [*]		5	4	11 ^(*)
Syndiqué (réf.)	3	2 ^E	6 ^(*)		5	4 ^E	11 ^(*)
Non syndiqué	4	3	6 ^(*)		5	2 ^(*)	7 ^(*)
Professionnels et gestionnaires (réf.)	3	3	12 ^(*)		6	5	14 ^(*)
Emploi de bureau, ventes et services	5 ^E	3 ^E	8 ^(*)		4	2 ^(*)	8 ^(*)
Cols bleus	2 ^E	2 ^E	6 ^(*)		3 ^E	F	7 ^{(*)E}
Emploi depuis un an ou moins (réf.)	7	5 ^E	11		10	7 ^E	11
Emploi depuis 1 à 6 ans	3 ^E	3 ^E	9 ^(*)		5 [*]	3 ^(*)	10 ^(*)
Emploi depuis 6 à 20 ans	3 [*]	2 ^E	8 ^(*)		3 [*]	2 [*]	11 ^(*)
20 ans ou plus	1 ^E	1 ^E	8 ^(*)		F	2 ^E	11
Taille de l'entreprise (employés)							
Moins de 20 (réf.)	3 ^E	2 ^E	6 ^(*)		5	2 ^{(*)E}	6
20 à 99	4 ^E	2 ^E	5 ^E		5 ^E	2 ^{(*)E}	6
100 à 500	4 ^E	2 ^E	7 ^E		4 ^E	4 ^E	8 ^(*)
Plus de 500	3 ^E	3 ^E	6 ^(*)		5	3 ^{(*)E}	10 ^(*)
Secteur privé (réf.)	3	3	8 ^(*)		4	2 ^{(*)E}	8 ^(*)
Secteur public	3	2 ^E	11 ^(*)		6 [*]	5 [*]	13 ^(*)
Terre-Neuve-et-Labrador	3 ^E	F	12 ^{(*)E}		F	F	9 ^{(*)E}
Île-du-Prince-Édouard	F	F	10 ^{(*)E}		6 ^E	5 ^E	14 ^{(*)E}
Nouvelle-Écosse	5 ^E	3 ^E	10 ^{(*)E}		6 ^E	F	10
Nouveau-Brunswick	F	F	8 ^{(*)E}		3 ^E	4 ^E	10 ^(*)
Québec	1 ^E	F	6 ^(*)		3 ^E	1 ^E	7 ^(*)
Ontario (réf.)	3 ^E	3	9 ^(*)		5	4 ^E	12 ^(*)
Manitoba	3 ^E	2 ^E	11 ^(*)		4 ^E	3 ^E	9 ^(*)
Saskatchewan	2 ^E	F	10 ^(*)		5 ^E	3 ^E	11 ^(*)
Alberta	4 ^E	3 ^E	9 ^(*)		7	4 ^{(*)E}	11 ^(*)
Colombie-Britannique	4 ^E	4 ^E	11 ^(*)		8 ^E	4 ^E	13 ^(*)

* différence significative par rapport à la catégorie de référence (réf.) [p < 0,05]

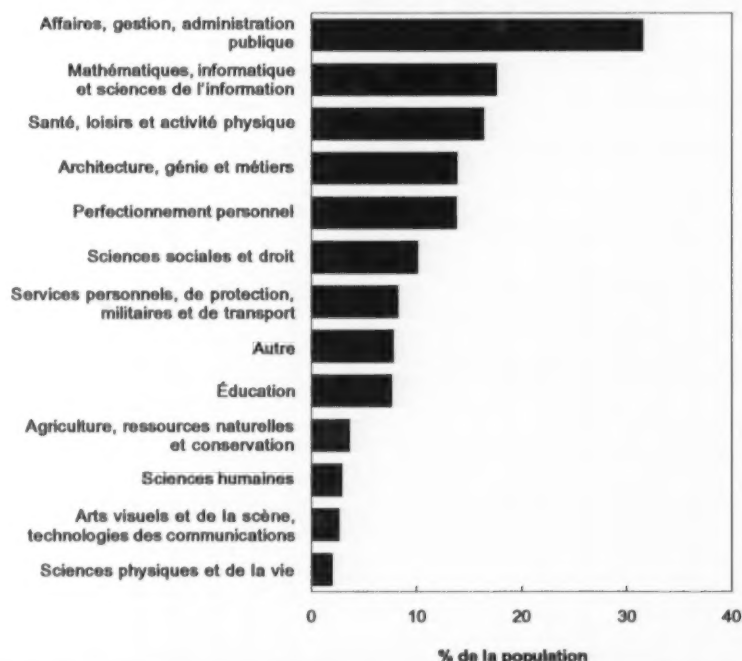
(*) différence significative par rapport aux chiffres de 1993 (p < 0,05)

Source : Statistique Canada, Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes.

Grande diversité des cours

Le concept de cours liés à l'emploi est assez étendu. En 2002, les cours suivis le plus fréquemment touchaient le domaine des affaires, de la gestion et de l'administration publique. Rien d'étonnant puisqu'une grande partie des personnes qui suivaient des cours occupaient un emploi professionnel ou en gestion. En deuxième et en quatrième place, on retrouvait les mathématiques, l'informatique et les sciences de l'information, puis l'architecture, le génie et les métiers. Cette situation traduit vraisemblablement l'importance des compétences en informatique et en technologies de l'information au travail ainsi que l'importance de la formation dans les domaines du génie et des métiers. En troisième et en cinquième position, on retrouvait la santé, les loisirs et l'activité physique, puis le perfectionnement personnel.

En 1993, les travailleurs en formation suivaient en moyenne environ 1,6 cours. En 2002, le nombre de cours suivis est passé à deux, et leur durée moyenne s'est accrue. Les cours suivis sans le soutien de l'employeur étaient d'environ la même durée pendant ces deux années.



Note : La somme ne correspond pas à 100 % puisque les personnes peuvent suivre plus d'un type de cours.
Source : Statistique Canada, Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes, 2002.

sionnel ou en gestion, et un travail dans le secteur public étaient tous des facteurs déterminants pour augmenter les chances de participer à de la formation pour chaque année examinée (1993, 1997 et 2002). Chez les femmes, on a vu une augmentation de l'incidence de la scolarité sur la participation à de la formation de 1993 à 2002, qui est particulièrement importante étant donné l'effet déjà marqué de l'instruction par rapport à d'autres facteurs examinés dans l'étude.

Perspective

Notes

1. Les données de l'EEFA sont maintenant recueillies dans le contexte de l'Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation de Statistique Canada, qui devrait commencer en 2008.

2. Les employés du secteur public travaillent dans les administrations fédérale, provinciales et municipales ainsi que dans les sociétés d'État, les régies des alcools et autres institutions gouvernementales comme les écoles (y compris les universités), les hôpitaux et les bibliothèques publiques.

Documents consultés

CHOWHAN, James. 2005. *Qui assure la formation? Les industries de haute technologie ou les établissements de haute technologie?*, n° 11-622-MIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, 69 p., « Série sur l'économie canadienne en transition », n° 006, <http://www.statcan.ca/francais/research/11-622-MIF/11-622-MIF2005006.pdf> (consulté le 6 mars 2008).

CREIGHTON, Sean, et Lisa HUDSON. 2002. *Participation Trends and Patterns in Adult Education: 1991 to 1999*, Statistical Analysis Report, février, U.S. Department of

Education, National Center for Education Statistics, NCES 2002-119, Washington, D.C., 82 p., <http://nces.ed.gov/pubs2002/2002119.pdf> (consulté le 3 mars 2008).

HUI, Shek-wai, et Jeffrey SMITH. 2005. *On the Training and Education of Canadians*, thèse de doctorat non publiée, Department of Economics, University of Western Ontario, London, Ontario, 221 p.

HUM, Derek, et Wayne SIMPSON. 2001. *Participation à la formation des adultes au Canada dans les années 1990 : une analyse multivariée avec les données de l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes*, octobre, Développement des ressources humaines Canada, Direction générale de la recherche appliquée, Ottawa, 49 p., « Document de travail », R-01-9-5F, <http://142.236.154.1/sp-ps/arb-dgra/publications/books/ir-01-9-5f.pdf> (consulté le 14 mars 2008).

LYNCH, Lisa M. 1997. « Do investments in education and training make a difference? », *Options politiques*, juillet-août, p. 31 à 34, <http://www.irpp.org/po/archive/jul97/lynch.pdf> (consulté le 11 mars 2008).

O'DONNELL, Kevin, et Chris CHAPMAN. 2006. *Adult Education Participation in 2004-05*, National Household Education Surveys Program of 2005, mai, U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics, NCES 2006-077, Washington, D.C., 52 p., http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/1b/d4/37.pdf (consulté le 11 mars 2008).

UNDERHILL, Cathy. 2006. « La formation à différents âges », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 7, n° 10, octobre, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, p. 18 à 29, http://www.statcan.ca/francais/freepub/75-001-XIF/11006/art-2_f.pdf (consulté le 5 mars 2008).

XU, Kuan, et Zhengxi LIN. 2007. *Participation in Employer-sponsored Training in Canada: Role of Firm Characteristics and Worker Attributes*, mars, document de travail n° 2007-03, Department of Economics, Dalhousie University, Halifax, Nova Scotia, 49 p., <http://economics.dal.ca/Files/ParticipationinEmployer.pdf> (consulté le 27 mars 2008).